

PARECER N.º 45/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, ..., incluída no despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Cooperativa de ..., CRL (...).
Processo n.º 91 – DL-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 27 de janeiro de 2014, a CITE recebeu da Direção da Cooperativa de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cópia do processo de despedimento coletivo, abrangendo 9 (nove) dos 147 (cento e quarenta e sete) trabalhadores/as docentes, do qual está incluída a trabalhadora lactante, ..., professora adjunta, docente de carreira com nomeação provisória na Escola Superior do ..., desde 01.01.2000.

1.1.1. Para o efeito, a entidade empregadora anexou cópia do processo de despedimento coletivo, donde constam cópias dos seguintes documentos:

- Carta da comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo e convocação para reunião de negociação, datada de 04.12.2014, recebida pela trabalhadora no dia 10.12.2013 conforme registo e talão de receção emitido pelos CTT, junto ao processo;
- Carta da comunicação de despedimento coletivo com data de 23.01.2014, dirigida à trabalhadora com menção de registada

com aviso de receção, sem comprovativo de recebimento por esta;

- Carta de comunicação de despedimento coletivo à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT);
- Relação dos/as 16 trabalhadores/as a despedir;
- Ata de reunião realizada no dia 02.01.2014 com representação da trabalhadora por advogada.
- Da comunicação de despedimento consta:
 - Fundamentação de despedimento coletivo;
 - Critérios que servem de base à seleção dos trabalhadores a despedir;
 - Mapas dos trabalhadores e trabalhadoras docentes e não docentes;

E a solicitação da CITE, as seguintes cópias, pelos emails registados em 10 e 24.02.2014:

- Ata da reunião de informações e de negociação realizada em 9.12.2013;
- Listagem dos/as trabalhadores/as ordenados por categoria, função, unidade e departamento;
- Anexo A do Relatório Único relativo ao Pólo de ...;
- Esclarecimentos sobre a aplicação dos critérios aplicados ao despedimento.

1.2. A entidade empregadora apresenta a seguinte motivação, remetida por carta à trabalhadora:

“(...) A ... - COOPERATIVA DE ... é uma instituição privada sem fins lucrativos pessoa coletiva ... com sede na Rua ..., n.º ..., matriculada na Conservatória Registo Comercial e que tem por objeto social promover o ensino, a investigação científica e a prestação de serviços à comunidade



no âmbito do ensino superior; politécnico, universitário e formação profissional.

A ... - COOPERATIVA DE ... foi constituída em 27/08/82 tendo como objetivos a criação de estabelecimentos de ensino superior, universitário e politécnico; e a promoção da investigação científica e sua extensão universitária.

Atualmente, a ... - COOPERATIVA DE ..., tutela administrativamente três estabelecimentos de ensino superior particular e cooperativo, um dos quais é constituído por duas unidades orgânicas:

- *Instituto Superior de ... - Norte*
- *Instituto Politécnico de ... composto pelas:*
 - *Escola Superior de ... e*
 - *Escola Superior de ...*
- *Escola Universitária de ...*

O Instituto Superior de ... - Norte (...) o Instituto Politécnico de ... (...) e a Escola Universitária de ... (...) são instituições de Ensino Superior Privado Português que ministram cursos superiores na área da Saúde.

O ... é titulado pela ... - Cooperativa de ... - e foi homologado por despacho do Ministério da Educação publicado no D.R n.º 181, I Série (Decreto-Lei n.º 250/89 de 8 de agosto de 1989), tendo-lhe sido atribuída esta designação pela Portaria 906/93 de 20 de setembro de 1993 (D. R 221, I Série B).

O Instituto Universitário, situado na Rua ..., em ... ministra atualmente seis licenciaturas (1.º ciclo) dois mestrados integrados (7.º e 2.º ciclo) e nove mestrados (2.º ciclo).

A ... - COOPERATIVA DE ..., é a entidade instituidora da ...

A ... - Instituto Politécnico de ... (...) foi objeto de reconhecimento de interesse público pelo Decreto-Lei n.º 404/99 de 14 de outubro, publicado no Diário da República n.º 240, 1.ª Série-A.

Por despacho de 04 de novembro de 2010 o Ministro da Ciência Tecnologia e Ensino Superior aprovou os Estatutos da ... - Instituto



Politécnico de ... tendo os mesmos sido objeto de publicação no Diário da República, 2.ª Série, de 13 de janeiro de 2011. Nos termos da alínea a) do art. 6.º daqueles Estatutos para a prossecução das suas atribuições compete à ..., CRL, designadamente, assegurar a gestão administrativa, económica e financeira do Instituto.

O Instituto Politécnico é constituído pela Escola Superior de ..., situado na Rua ..., em ..., a qual ministra seis licenciaturas (1.º ciclo) e a Escola Superior de ... situada em Rua ..., ..., a qual ministra dez licenciaturas (1.º ciclo) e um mestrado (2.º ciclo).

A Escola Universitária de ... no momento não tem aberto qualquer curso. Perante a atual conjuntura marcada por uma profunda crise nacional e pela grande instabilidade no setor do ensino superior que se vem agravando especialmente no último triénio, o ano letivo 2013 /2014 apresenta-se como um ano mais complexo para a ... do ponto de vista da sua atividade principal ou seja, o ensino superior no âmbito das ciências e tecnologias da Saúde.

É consabida a atual situação crítica do ensino superior em Portugal mormente do ensino privado. Com efeito, este perdeu cerca 26000 alunos desde o ano letivo 2000/2001, facto a que nos últimos anos acaba também por afetar os estabelecimentos tutelados pela ...

A atual crise económica conduz a situações de elevada dificuldade e até mesmo à impossibilidade de pagamento das propinas, sendo frequente os estudantes terem de recorrer a situações de acordos para cumprir as suas obrigações financeiras.

As universidades e institutos públicos e privados estão a registar um aumento de desistência de alunos, ao mesmo tempo são cada vez mais os estudantes que têm de procurar apoios extraordinários para o cumprir com as propinas.

Nos últimos anos letivos, 2011/2012, 2012/2013 e 2013/2014, conforme quadros abaixo, tem-se vindo a registar uma redução do número de alunos, e perante a conjuntura atual prevê-se um agravamento nos



próximos anos letivos (...)" conforme quadros e gráficos que aqui se dão por reproduzidos.

As premissas existentes impõem urna rigorosa gestão económica, financeira e académica de todos os recursos disponíveis, reorganizando e ajustando os respetivos meios - infraestrutura e recursos humanos - a um número variável de alunos inscritos.

É facilmente verificável um decréscimo contínuo e significativo do número de alunos na ... nos últimos anos. Dir-se-á que esta tendência de redução do número de alunos acompanha igual redução dos alunos inscritos no ensino superior privado e que se tem vindo a verificar desde o início da década.

Mas decorre, igualmente, de uma nova realidade que acontece na segunda metade da década e que é fruto do acréscimo substancial do número de vagas no ensino superior público em áreas que, anteriormente, eram consideradas nichos de mercado, designadamente, as áreas relacionadas com a saúde.

Poder-se-ão apontar outros fatores generalistas, como o decréscimo demográfico ou o elevado abandono escolar no ensino secundário.

Será, obviamente, insofismável que para além deste processo degenerativo e contínuo, existem em Portugal fatores que em nada parecem ajudar à continuação da alternativa do Ensino Superior Particular, nomeadamente:

1. Expansão desenfreada nos últimos anos do Ensino Superior Público. Note-se por exemplo que praticamente cada capital de Distrito já tem um Estabelecimento de Ensino Superior de Saúde de regime público.

2. Diminuição do número de candidatos explicada em parte pelo decréscimo da taxa de natalidade. Acredita-se que, neste particular, seja possível inverter a situação nos anos próximos pelo facto do Governo de Portugal ter feito uma grande aposta no sentido do aumento da escolaridade obrigatória e melhoria das taxas de sucesso e abandono no ensino secundário.



3. *A crise económica já sentida em Portugal pelos cortes de salários, agravamento da carga fiscal, entre outros fatores.*

4. *As políticas do Governo quanto à sustentabilidade do Ensino Público e do Ensino Privado.*

Aliás, já o Relatório da OCES de 2006, na análise da distribuição de matriculas segundo o Ensino Público e Não Público, registava a existência de um crescimento no número de matriculados até 2003 no Ensino Público, aspeto que considerava influenciado pelo aumento (global) do número de vagas nos últimos anos. Contudo a partir de 2003 verificava desde logo uma diminuição, ainda que ligeira, do número de matriculados, tendência que previa agravar-se nos anos subsequentes. (...)

Por seu turno, o mesmo Relatório da OCES de 2006 registava, para o Ensino Não Público, uma tendência para a diminuição do número de matriculados desde 2000, condicionado pelos fatores acima enunciados que afetaram em primeiro lugar estas instituições, na medida em que se encontram muito dependentes da não colocação dos estudantes no Ensino Público e das vagas por ele disponibilizadas.

O despedimento coletivo abrange uma pluralidade de trabalhadores da empresa, desde docentes a administrativos, fundando-se a rutura dos contratos de trabalho numa razão comum a todos eles (reestruturação ou redução de pessoal), sendo que o não despedimento de alguns poderá por em risco o posto de trabalho de todos.

A cessação dos contratos de trabalho é uma consequência e não um fim.

Acresce que, no decurso do ano letivo 2012/2013, foram vários os contratos de trabalho que, tendo atingido o seu termo, não foram renovados, representando essa não renovação o início do processo de reestruturação, tendo ainda ocorrido situações de cessação de contrato por acordo já no âmbito dessa reestruturação.

Assim, o despedimento coletivo na ..., CRL, está associado a uma necessidade de reestruturação e redução de pessoal, determinada objetivamente e desta forma por motivos de mercado e estruturais,



apresentando-se como alternativa ao encerramento dos estabelecimentos, com exceção do estabelecimento de ensino de ... (...) por total inexistência de alunos. O despedimento coletivo é uma decisão de gestão tendo em vista a sobrevivência da organização tendo, esta a decisão de redução do número de trabalhadores, por base motivos financeiros e económicos .

Com efeito, as despesas fixas inerentes à manutenção da organização, particularmente as do atual quadro de trabalhadores, sobrepõem-se ao rendimento que dela advém. Não obstante as diversas iniciativas levadas a cabo para estimular a entrada de novos alunos, é certo que o número de alunos tem vindo progressivamente a decrescer, sendo que o número de alunos inscritos para o ano letivo de 2013-2014 se ficou em 2416 alunos, ou seja, reduziu-se em cerca de 19% face ano letivo anterior e em cerca de 34% face ao ano de 2010/11. Por outro lado, a ... tem assistido a uma redução da sua atividade fruto da atual recessão económica nacional, a qual diminuiu o número total de candidatos ao ensino superior e desvia os candidatos para as instituições públicas. Ponderadas as vicissitudes dos estabelecimentos de ensino em causa, supra identificadas, os gastos estruturais afetos à mesma e a sua rendibilidade, a ... concluiu que o número de trabalhadores tem que ser reduzido, pois nas atuais condições não se afigura economicamente sustentável e não há qualquer cenário a curto prazo que permita antever a inversão do mesmo, particularmente ao nível do número de candidatos aos estabelecimentos de ensino tutelados pata ...

Os estabelecimentos de ensino vivem dos alunos! (...)

Claro está que a redução tão significativa do número de alunos teve como consequência imediata a redução das receitas na mesma proporção, as quais atingiram recentemente um nível que não permite a manutenção do atual quadro de pessoal administrativo e de docência sem colocar em perigo a subsistência da organização, ..., CRL, veja-se a comparação entre as curvas de evolução do número de alunos e do número de



trabalhadores não docentes (...)", quadros que aqui se dão por reproduzidos.

Relativamente ao pessoal docente, a existência de cursos sem número de alunos em determinados anos e de vários cursos cujo número total é inferior a 30 alunos, e a existência de um estabelecimento sem alunos (...) traduz-se na inexistência de serviço letivo a atribuir a todos os docentes que se integram nessas áreas/cursos, sendo, assim, inoportável e desfasada de sentido a manutenção do seu vínculo aos estabelecimentos de ensino da organização.

Relativamente ao pessoal não docente será levada a cabo uma reestruturação nas áreas onde a redução do número de alunos tem o maior impacto, como por exemplo os departamento/serviços de apoio direto aos alunos como sejam os secretariados de cursos, as secretarias de alunos, os laboratórios, os serviços de apoio aos estudantes. Deste modo, racionalizam-se os recursos humanos existentes com vista a uma melhor e maior rentabilidade da organização, sem colocar o seu normal funcionamento e sem fazer perigar a sua continuidade.

Atentemos, ainda, nos motivos estruturais, considerando o desequilíbrio económico e financeiro causado pela atual estrutura de pessoal que se mostra desajustada em face da atividade desenvolvida pela instituição, (...)" como segue nos quadros de despesas (a pag. 11 do original).

§ 3. A ... tem atualmente 123 trabalhadores não docentes conforme quadro de pessoal discriminado por grupos profissionais e por unidades organizacionais, tal como consta no quadro que aqui se dá por reproduzido.



PESSOAL NÃO DOCENTE						
GRUPOS PROFISSIONAIS	TOTAL	ASSISTENTES	TÉCNICOS	TÉC. SUPERIORES	DIREÇÃO	TOTAL
	123	36	46	37	5	123
UNIDADES						0
		3	3	4	0	15
		2	8	0	0	10
		11	11	3	0	25
		1	1	0	0	2
SER. CENTRAIS		18	18	28	0	65
		0	0	2	0	2
DIREÇÃO		0	0	0	5	5

Tem actualmente 147 trabalhadores docentes a tempo integral e parcial 24 horas entre os docentes de carreira e convidados conforme quadro de pessoal discriminado por categorias profissionais e por unidades organizacionais, tal como consta no quadro seguinte.

PESSOAL DOCENTE 2013/2014					
UNIDADE	TEMPO INTEGRAL E PARCIAL 24				TOTAL
	36	33	77	1	147
CATEGORIA PROFISSIONAL					
Assistente	1	0	9	0	10
Professor Adjunto	21	23	0	0	44
Professor Auxiliar	0	0	54	1	55
Professor Associado	0	0	9	0	9
Professor Coordenador	14	10	0	0	24
Professor Catedrático	0	0	0	0	0

§ 4. O presente despedimento coletivo decorrerá e será efetuado previsivelmente até à data de 31 de dezembro de 2013.(...)”.

- 1.3. Como critério/s de seleção dos trabalhadores e tal como comunicou à trabalhadora:

“(…) § 5 Tendo em consideração os fundamentos subjacentes à motivação do presente procedimento de despedimento coletivo, assim como as categorias e funções exercidas pelos trabalhadores nele abrangido, foi adotado o critério de extinção de unidade orgânica e para além deste nas unidades e secções em que existe uma pluralidade de

postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a seleção pela unidade/secções onde a redução de n. de alunos tem maior impacto, menor antiguidade na área científica/função, os critérios que determinaram a seleção dos trabalhadores a abranger são os seguintes e por esta ordem:

Para a classe dos trabalhadores docentes, os critérios são:

- 1.º Trabalhadores afetos à unidade orgânica cuja atividade cessou, como o caso da unidade de Bragança, ...;*
- 2.º Docentes que lecionaram em cursos que entretanto se extinguíram ou estão sem atividade;*
- 3.º Docentes afetos a cursos que se encontram em fase final de atividade, isto é. com 2 a 3 anos curriculares sem alunos;*
- 4.º Docente da área científica ou curso em que lecionaram nos anos anteriores e sem horas letivas para atribuir por virtude de redução de alunos e de turmas;*
- 5.º Menor categoria no grupo da área científica /curso lecionação;*
- 6.º Classe inferior da mesma categoria profissional;*
- 7.º Menor antiguidade na categoria.*

Para a classe do pessoal não docente, os critérios são:

- 1.º Encerramento da unidade orgânica, como é o caso da unidade de ..., ...;*
- 2.º Redução de pessoal afeto aos cursos extintos ou sem atividade;*
- 3.º Redução de pessoal afeto a cursos em fase final de atividade;*
- 4.º Redução de pessoal das unidades de ensino onde se verifica acentuada redução do n.º de alunos, (... E ...), e nos serviços com relação direta ao n.º de alunos;*



5.º *Redução de pessoal nos departamentos / serviços com relação direta ao número de alunos e cuja e cuja redução tem efeito imediato na atividade;*

6.º *Extinção da função;*

7.º *Menor antiguidade no atual posto de trabalho/função;*

8.º *Inadaptação a novas funções.*

§ 6. *De acordo com o cálculo previsto no n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, os trabalhadores afetados têm direito às seguintes compensações calculadas às respetivas datas da cessação de cada um dos contratos de trabalho, incluindo designadamente pela antiguidade (calculada nos termos do art. 5.º da lei n.º 69/2013 de 30/08), o subsídio de férias (...)*

§ 7. *Com vista a garantir a realização da fase de informações e de negociação a que alude o n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho, notificamos, V. Ex.ª para comparecer no dia 09 de dezembro , pelas 16 horas, no Edifício ... sito na RUA*

§ 8. *Mais se comunica a todos os trabalhadores envolvidos no presente processo que — atendendo a falta de serviço e/ou a redução efetiva desse mesmo serviço — estão os mesmos dispensados, até à conclusão do presente procedimento de despedimento coletivo, de se apresentarem no local de trabalho e de prestarem qualquer serviço, sem que isso implique a perda de quaisquer direitos ou regalias.*

§ 9. *Mais se informa que não existe nesta cooperativa comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou sindical representativa dos trabalhadores.*

Com os melhores cumprimentos. (...)”.

1.3.1. Quanto à aplicação dos critérios vem a entidade empregadora, em sede de informações adicionais solicitadas pela CITE, acrescentar:

“(...) Na sequência de contacto telefónico mantido em que foram solicitados esclarecimentos adicionais relativamente aos critérios utilizados no despedimento dos docentes da área de podologia – área em que se insere a trabalhadora lactante ... – somos a remeter, em anexo, tabela explicativa a partir da qual é possível estabelecer a comparação entre os graus académicos e os critérios aplicados a cada um dos docentes da área de podologia.

Da análise da tabela explicativa resulta que os critérios concretamente aplicados à trabalhadora ... foram os seguintes:

- *Docentes afetos a cursos que se encontram em fase final de atividade, isto é, com 2 a 3 anos curriculares sem alunos;*
- *Docente da área científica ou curso em que lecionaram nos anos anteriores e sem horas letivas para atribuir por virtude de redução de alunos e de turmas;*
- *Menor antiguidade na categoria.*

Conforme se havia já informado no n/email de 07.02.2014 a trabalhadora ... é licenciada em podologia, curso no qual sempre lecionou no decurso da sua carreira de docente, pelo menos ao serviço da ...

A trabalhadora em causa exercia as funções de docente do Curso de Licenciatura em ..., a funcionar na Escola Superior de ..., situada na Rua ..., ...

Acontece que, na sequência da acentuada queda do número de alunos verificada na ..., que perdeu cerca de 1250 alunos entre 2010 e 2013, a licenciatura em ... não foi exceção, e revelou entre o ano letivo de 2006/2007 - em que tinha um total de 150 (cento e cinquenta) alunos inscritos na Escola Superior de ... – e o ano letivo de 2013/2014 – em que tem apenas inscritos 6 (seis) alunos, os quais se encontram a concluir disciplinas em atraso - uma redução superior a 96 %.

Com efeito, não existem alunos a frequentar o curso de podologia na Escola Superior de ... Os únicos 6 (seis) alunos afetos ao curso encontram-se a fazer disciplinas em atraso – sendo este o único motivo



pelo qual o curso, ainda, não encerrou definitivamente, devendo tal suceder quando os alunos concluírem a licenciatura o que se prevê suceda em fevereiro deste ano.

Reitera-se que a inclusão da trabalhadora ..., no processo de despedimento coletivo levado a cabo pela ..., CRL., não viola qualquer direito de igualdade, na medida em que no mesmo estão incluídos outros docentes da licenciatura em Podologia, entre homens e mulheres, a saber os melhor identificados na comunicação final: ..., ... e ... (...)

No caso concreto, a entidade empregadora alega motivos de mercado decorrentes da crise económica que afeta as famílias e que se repercutiu na diminuição do número de alunos inscritos, sendo certo que no que ao curso de ... na Escola Superior de ... se refere, os únicos 6 (seis) alunos afetos ao curso encontram-se a fazer disciplinas em atraso – sendo este o único motivo pelo qual o curso, ainda, não encerrou definitivamente, devendo tal suceder quando os alunos concluírem a licenciatura o que se prevê suceda em fevereiro deste ano. A contínua e significativa diminuição do número de alunos, bem como a atraso verificado no recebimento de propinas, resultam na quebra de receitas, o que por seu turno veio determinar o agravamento generalizado dos gastos em fornecimentos e serviços obtidos. (...) foi adotado o critério de extinção de unidade orgânica e para além deste nas unidades e secções em que existe uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a seleção pela unidade/secções onde a redução de n. de alunos tem maior impacto, menor antiguidade na área científica/função, os critérios que determinaram a seleção dos trabalhadores a abranger são os seguintes e por esta ordem:

Para a classe dos trabalhadores docentes, os critérios são:

1º Trabalhadores afetos à unidade orgânica cuja atividade cessou, como o caso da unidade de ..., ...;

2º Docentes que lecionaram em cursos que entretanto se extinguíram ou estão sem atividade;



3º Docentes afetos a cursos que se encontram em fase final de atividade, isto é, com 2 a 3 anos curriculares sem alunos;

4º Docente da área científica ou curso em que lecionaram nos anos anteriores e sem horas letivas para atribuir por virtude de redução de alunos e de turmas;

5º Menor categoria no grupo da área científica/curso lecionação;

6º Classe inferior da mesma categoria profissional;

7º Menor antiguidade na categoria.

Sendo que à trabalhadora que aqui interessa foram conforme já explanado supra aplicados os critérios:

3º Docentes afetos a cursos que se encontram em fase final de atividade, isto é, com 2 a 3 anos curriculares sem alunos;

4º Docente da área científica ou curso em que lecionaram nos anos anteriores e sem horas letivas para atribuir por virtude de redução de alunos e de turmas;

7º Menor antiguidade na categoria.

Na ata de informações e negociação a mandatário da trabalhadora lactante não aludiu a matéria controvertida relacionada com os motivos alegados para o despedimento ou com o critério para a seleção dos trabalhadores a incluir neste despedimento.

Atendendo ao exposto, parece resultar claro existir uma relação objetiva entre a diminuição do número de alunos inscritos (ou até mesmo a sua inexistência), a impossibilidade de fazer face aos custos de manutenção e funcionamento da instituição e a seleção da trabalhadora em causa - com menor antiguidade relativamente a outros trabalhadores com a mesma profissão, afeta a cursos que se encontram em fase final de atividade, isto é, com 2 a 3 anos curriculares sem alunos e docente da área científica ou curso em que lecionaram nos anos anteriores e sem horas letivas para atribuir por virtude de redução de alunos e de turmas - pelo que não se verifica discriminação em função da maternidade na

inclusão da trabalhadora especialmente protegida no procedimento analisado. (...).”

- 1.4.** Na 1.^a reunião de informações e de negociação, realizada no dia 09.12.2013, com a presença da trabalhadora ora protegida e a sua advogada, consta o seguinte:

”(...) PONTO ÚNICO: informar e discutir com os trabalhadores presentes as condições do processo de despedimento coletivo levado a cabo pela ..., o qual abrange os acima identificadas trabalhadores, os quais desempenham funções na Escola Superior de ... e no Instituto Superior de ... - Norte, e ainda as seguintes trabalhadores infra melhor identificados: (...)

A reunião foi secretariada pelo advogado, ...

Iniciadas os trabalhos tomou a palavra a diretora de recursos humanos, ..., a qual começou por indicar os objetivos da reunião bem como apresentar aos presentes.

Seguidamente passou a palavra à advogada ... que expôs aos presentes sucintamente os motivos da presente reunião, expondo os motivos do processo de despedimento em curso, remetendo nesse aspeto para as comunicações enviadas, onde os motivos são exaustivamente explanados. Mais transmitiu que pelo facto de se encontrar ainda em curso o prazo para que os trabalhadores, querendo, constituam comissão de trabalhadores no presente processo de despedimento coletivo, a reunião teria apenas carácter informativo, encontrando-se o processo de despedimento ainda na fase informativa, constituindo a presente reunião um complemento às comunicações enviadas, não constituindo uma verdadeira reunião de negociações, sendo que essa seria oportunamente agendada depois de decorrido o prazo legal de que os trabalhadores envolvidos no processo de despedimento dispõe para constituir a comissão de trabalhadores.



Ainda a título de introdução, expôs, ainda, a todos os presentes que por se tratar de uma reunião com caráter informativo, e ainda por motivos de logística e comodidade de todos os trabalhadores, decidiu a direção que as reuniões decorressem em cada um dos três estabelecimentos de ensino onde os trabalhadores desempenham as suas funções, sob a seguinte calendarização - Escola Superior de ... situada em Rua ..., ..., dia 09 de dezembro de 2013, pelos 10h00; - Escola Superior de ... e Instituto Universitário, situados na Rua ..., ..., dia 09 de dezembro de 2013 pelas 16 horas.

Escola Universitária de ..., situada na Rua ..., ..., dia 10 de dezembro de 2013, pelas 15h00. – Acrescentou, ainda, a advogada ..., que todo o procedimento foi oportunamente comunicado à DGERT, bem como à CITE, encontrando-se o inspetor responsável pelo processo a aguardar lhe seja comunicada a constituição ou não de comissão de trabalhadores no processo em curso, para aferir da participação na reunião de negociações.

Foi exposto de seguida aos trabalhadores presentes (...) que os valores das compensações que a cada um respeita constavam das comunicações remetidas e foram cálculo dos de acordo com os critérios constantes da legislação em vigor. Mais informou a advogada, ..., aos presentes que a dispensa de trabalho que consta da comunicação remetida aos trabalhadores não implica qualquer perda de regalia ou retribuição, nem mesmo do subsídio de alimentação, uma vez que apesar deste subsídio ser indexado à efetiva prestação de trabalho, a dispensa de trabalho foi proposta pela própria instituição pelo que jamais poderia tal decisão implicar qualquer tipo de prejuízo para os trabalhadores. Aproveitou ainda a advogada, ..., para comunicar aos trabalhadores que a eventual cessação dos contratos a 31 de dezembro de 2013 não prejudicaria os trabalhadores visados no que ao período de aviso prévio respeita.

Dada a palavra aos trabalhadores presentes, foram pedidos esclarecimentos sobre a situação económica-financeira, os quais foram

prestados pela diretora de recursos humanos, dentro dos seus conhecimentos sobre o assunto, tendo o mesmo relegado para a reunião de negociação as demais questões que pretendessem ver esclarecidas quanto a este assunto.

Mais foram pedidos esclarecimentos quanto à redução do pessoal docente e administrativo na ..., CRL., os quais foram igualmente prestados.

Relativamente à redução do número de alunos foram igualmente pedidos esclarecimentos pontuais, os quais foram prestados.

Não tendo sido colocadas quaisquer outras questões e nada mais havendo o tratar, deu-se por encerrado a sessão, pelas 17:42, do qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta, vai ser assinada pelos presentes. (...)

1.4.1. Na reunião de informações e de negociação, realizada também com a participação da trabalhadora e advogada, no dia 2.01.2014 consta o seguinte:

“(...) Aos dois dias do mês de janeiro de dois mil e catorze, pelas nove horas e quarenta e cinco minutos, (...)

A reunião foi secretariada pela Advogada ...

Iniciados os Trabalhos tomou a palavra o Advogado ... o qual expôs aos presentes sucintamente os motivos da reunião em curso, explicando que a mesma faz parte dos requisitos que a lei prevê para o processo de despedimento coletivo.

Mais expôs que o fundamento do despedimento coletivo em curso constava da comunicação enviada a cada um dos trabalhadores envolvidos.

Mais adiantou que os prazos de aviso prévio previstos na lei iriam ser cumpridos a todos os trabalhadores, que os direitos indemnizatórios previstos na lei também iriam ser cumpridos. Referiu, ainda, que a Direção se encontrava disponível para dispensar/não exigir a prestação de



trabalho durante o período de aviso prévio relativamente aos trabalhadores que assim pretendessem, ressalvadas as situações em que se afigurasse essencial coordenação interna.

De seguida foi dada a palavra aos presentes. Nada tendo sido questionado pelos presentes, retomou a palavra o Advogado ..., o qual reiterou o que, de resto, havia já sido adiantado nas reuniões de informação, ou seja que havia por parte da Direção de Recursos Humanos da ..., CRL., dele próprio e da colega, ..., para colaborar e prestar os esclarecimentos, quer formal, quer informalmente, com qualquer um dos presentes.

Dada, uma vez mais, a palavra a cada um dos trabalhadores e demais presentes para questionar e expressar o que fosse havido por conveniente, nenhum se manifestou ou assumiu qualquer posição discordante quanto à decisão unilateral de despedimento coletivo tomado pelo entidade patronal, nos termos comunicados na notificação inicial que lhes foi feita.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente ata (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta nos Considerandos 8 e 12: “(...) que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres (...)”, e que, “(...) há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha

mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres (...)”.

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: *“(...) Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar (...)*”.

Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: *“(...) A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais. (...)*”.

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 63.º assegura como *“(...) Segurança no emprego (...)*” : *“(...) É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos (...)*”.

2.2.1. E o artigo 67.º da CRP sob a epígrafe “Família” estabelece:

“1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”

2.2.2. Por seu turno, o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos,



nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”

- 2.3.** Quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhador no gozo de licença parental, deve atender-se ao previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que consagra o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir: “(...) *promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir. (...).”*

Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos (mercado, estruturais ou tecnológicos), não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador, ou seja, não pode este ser prejudicado por motivo do exercício dos direitos relacionados com a paternidade.

- 2.3.1.** Em conformidade com os princípios definidos e a norma comunitária atrás reproduzida, o Código de Trabalho vem consagrar no artigo 63.º, n.º 1: que “(...) o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres(...)”, que é esta Comissão, conforme Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. O mesmo Código, no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “Noção de despedimento coletivo”:

“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. (...)”.

2.4.1. Como motivações legais para o despedimento, estabelece o n.º 2 do mesmo artigo 359.º:

“(...) a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação (...)”.

2.4.2. Quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe “Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:



“(...) 1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referido os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

6 – *Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...)*”.

2.4.3. Nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “(...) *sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)*” da CITE, implicando a falta de solicitação deste parecer, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do CT, a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

2.5. Sobre a matéria e de modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção aplicados, convirá chamar à colação, doutrina/jurisprudência relevante nomeadamente o que refere o autor *Bernardo Lobo Xavier, na publicação “O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa”:*

“(...) I - O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II - Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexo entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art. 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o

concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nome, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas.

2.5.1. *Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei (...).*

2.5.2. *“(...) é certo que não cabe ao Tribunal sindicilar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo” conforme Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt.*

2.5.3. *Também o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt aponta caminho idêntico ao sublinhar “(...) o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT (atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho) em conformidade com a*



Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

- 2.6.** Nestas circunstâncias, ao abrigo do disposto na alínea b) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, compete à CITE: “(...) *Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental (...)*” no âmbito do qual vamos averiguar a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram o despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da parentalidade.
- 2.7.** Na sequência de todo o exposto, é de sublinhar que a legislação atrás reproduzida ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e/ou de trabalhador em gozo de licença parental nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido nestes casos, devendo demonstrar, sem margem para dúvidas, que a escolha de um trabalhador especialmente protegido para ser abrangido por um despedimento é isenta de discriminação em função da parentalidade.

2.8. Compulsadas as normas legais acima reproduzidas enquadradoras do pedido agora formulado, atendendo aos elementos que constam no processo, nomeadamente os motivos invocados pela entidade empregadora, como a “(...) *redução da sua atividade fruto da atual recessão económica nacional, a qual diminuiu o número total de candidatos ao ensino superior (...)*” transcritos no ponto 1.2 do presente parecer; os critérios utilizados na seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, como a “(...) *extinção de unidade orgânica e para além deste nas unidades e secções em que existe uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a seleção pela unidade/secções onde a redução de n. de alunos tem maior impacto, menor antiguidade na área científica/função (...)*”, pontos 1.3 e 1.3.1; o teor das atas de informações e negociação realizada nos dias 9.12.2013 e 2.01.2014 com a presença de todos os trabalhadores e da trabalhadora ora especialmente protegida acompanhada da sua advogada, que não colocaram nenhum tipo de questão controvertida sobre o despedimento agora em análise, conforme se reproduz nos pontos 1.4 e 1.4.1, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade, a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora no despedimento.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, não se vislumbrando indício da prática de discriminação em função do sexo por virtude da maternidade no processo despedimento coletivo promovido pela Cooperativa de ..., (...), a CITE não se opõe à inclusão da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 26 DE FEVEREIRO DE 2014**